



GUÍA DONES VISUALS

# TRANSFORMEMOS EL AUDIOVISUAL

Buenas prácticas para un  
audiovisual diverso, igualitario e inclusivo  
delante y detrás de la pantalla



## DONES VISUALS

Dones Visuals es una asociación sin ánimo de lucro que reúne a más de ochocientas profesionales de todos los oficios del audiovisual y cuyo fin es contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria y diversa, promoviendo la equidad y la inclusión de miradas de profesionales social e históricamente invisibilizadas y discriminadas —ya sea por razón de género, orientación sexual, raza, origen, etnia, edad, poder adquisitivo, religión, discapacidad/diversidad funcional— en el medio audiovisual.

Por ello, recientemente hemos iniciado el Plan Estratégico para un Audiovisual Igualitario e Inclusivo, un proyecto transversal que busca detectar y paliar las desigualdades sistémicas en nuestro sector. Tras pasar por un proceso de estudio y análisis que nos ha permitido detectar las barreras y discriminaciones que sufrimos, podemos plantear hoy nuevas medidas correctoras para revertir el desequilibrio y la falta de oportunidades en el acceso no solo a los cargos de liderazgo de nuestro sector, sino en todo el tejido profesional.

La guía *Transformemos el audiovisual. Buenas prácticas para un audiovisual diverso, igualitario e inclusivo delante y detrás de la pantalla* que tienes en tus manos es la primera de la colección Guía Dones Visuals. Su objetivo es proponer medidas para enriquecer y complejizar la forma con la que creamos y pensamos el audiovisual, incentivando prácticas laborales inclusivas y libres de discriminaciones y proponiendo imaginarios que huyan de representaciones machistas, racistas, coloniales, xenófobas, capacitistas, LGTBIQA-fóbicas, clasistas, etc.

Dones Visuals sigue dedicada a lograr los propósitos por los que nació en 2017, comprometida con el fomento de la diversidad, la igualdad y la inclusión en la industria audiovisual catalana. Creemos que ser capaces de transformar el sector sigue siendo un reto común urgente, y perseguirlo nos permitirá fomentar una industria audiovisual más justa y rica.

## AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas, entidades e instituciones que han contribuido al desarrollo y realización de esta guía. Su apoyo y colaboración han sido fundamentales para hacer realidad este proyecto.

Especialmente, queríamos agradecer al equipo de Diversidad, Igualdad e Inclusión de Dones Visuals por la investigación, conceptualización y realización de la presente guía. Así mismo, a todo el equipo de trabajadoras de Dones Visuals, por su apoyo en la orientación de la guía, así como su colaboración en la revisión y edición del contenido. Del mismo modo, queremos también agradecer a la Junta Directiva de la entidad la visión estratégica y la firme apuesta en acciones con potencial transformador.

Queremos también reconocer el apoyo financiero del Departamento de Cultura de la Generalitat de Catalunya, el Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya, el Instituto Catalán de las Mujeres y el Ayuntamiento de Barcelona.

Por último, queríamos agradecer a todas las guías de buenas prácticas de todo el mundo por ser una constante fuente de inspiración durante todo el proceso de creación de esta guía.

Todas las contribuciones han sido muy valiosas y estamos profundamente agradecidas por la dedicación y el compromiso.

¡Muchas gracias!

# Índice

## 01

### Introducción

- P. 7 **LA GUÍA**
  - ¿Por qué esta guía?
  - ¿Esta guía es la solución?
- P. 8 **REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL CATALÁN**
  - Situación actual
  - Colectivos infrarrepresentados

## 02

### Delante de la pantalla

- P. 11 **REPRESENTATIVIDAD EN EL EQUIPO**
- P. 11 **CASTING**
- P. 13 **PERSONAJES**
- P. 14 **NARRATIVAS**

## 03

### Detrás de la pantalla

- P. 18 **LIDERAZGO CREATIVO**
- P. 18 **ACCESO A LA INDUSTRIA Y OPORTUNIDADES**
- P. 19 **ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIONES**
  - Accesibilidad y conciliación
  - Formación, aprendizaje y diálogo
  - Ámbito territorial
- P. 21 **AUDIENCIAS**
  - Accesibilidad universal
  - Audiencias menospreciadas
- P. 24 **CONCLUSIONES**

## 04

### Anexo: test para detectar narrativas discriminatorias

- P. 27 **Introducción**

### Bibliografía

- P. 34 **Fuentes citadas**
- P. 35 **Otras fuentes**





# 01

## Introducción



«La diversidad se refiere a quien está representado en la organización, mientras que la inclusión habla más de quien es respetado, esperado e integrado en una institución»

«La diversidad es que te inviten a una fiesta, la inclusión es que te saquen a bailar.»

Vernā Myers, vicepresidenta internacional de Estrategia de Inclusión de Netflix durante cinco años.

# LA GUÍA

Una **industria audiovisual diversa e inclusiva** es una industria **sana**, que cuenta **historias complejas** y desde **nuevas perspectivas** y que, por lo tanto, ayuda a crear una **cultura** cada vez **más rica**. Llevamos tiempo escuchando cómo plataformas, estudios y grandes productoras del mundo anglosajón trabajan con estos objetivos y creemos que ya es hora de que la industria audiovisual local dé un **paso adelante** en este sentido.

## ¿Por qué esta guía?

Actualmente, nuestro **sector no es accesible** para todo el mundo en igualdad de condiciones y, en consecuencia, no es diverso ni inclusivo. Eso se traduce en la **imposibilidad de que ciertos colectivos históricamente infrarrepresentados puedan formar parte de esta industria y contar sus propias historias**. Del mismo modo, se traduce también en una falta de referentes en el cine o la televisión que rehúyan estereotipos perjudiciales. Esta carencia de representaciones complejas y poliédricas marca no solo cómo dichos colectivos se autodefinen y construyen su autoestima, confianza y sentido de pertenencia, sino también cómo son leídos desde fuera y las oportunidades a las que tienen acceso.

Más allá de una red cultural y artística, sabemos que el audiovisual es también un negocio. Como dice la carta abierta de TRANSForm Hollywood, «no estamos pidiendo que dejéis de ganar dinero, sino

que se ponga sobre la mesa nuestro conocimiento, talento e historias para ayudar a realizar mejor este trabajo y aumentar su valor».

Diferentes estudios (Dixon-Fyles *et al.*, 2018; Hunt *et al.*, 2015) demuestran que **«incrementar la representación de más comunidades en la industria audiovisual»** (Gilmour, 2020) impulsa **«la innovación, ayuda a la productividad»** y «aumenta la moral y el compromiso», puesto que los, las y les profesionales se sienten más «incluidos, conectados y escuchados».

**Creemos que este cambio debemos realizarlo colectivamente. De esta voluntad nace esta guía, cuyo objetivo es presentar propuestas para tratar de enriquecer la forma con la que creamos y pensamos el audiovisual. Nuestra intención es que sirva para estimular, repensar e innovar cinematográficamente.**

## ¿Esta guía es la solución?

Una guía, por definición, **es una herramienta** de acompañamiento e información. Como toda herramienta, conocerla y dominarla facilita los pasos para realizar mejor la tarea, pero no es absoluta ni infalible. Cada

creación audiovisual es única y se enfrenta a unas casuísticas muy concretas, por lo que somos muy conscientes de que no puede generalizarse y de que cada pieza audiovisual debe ser tratada de forma específica.

# REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL CATALÁN

## Situación actual

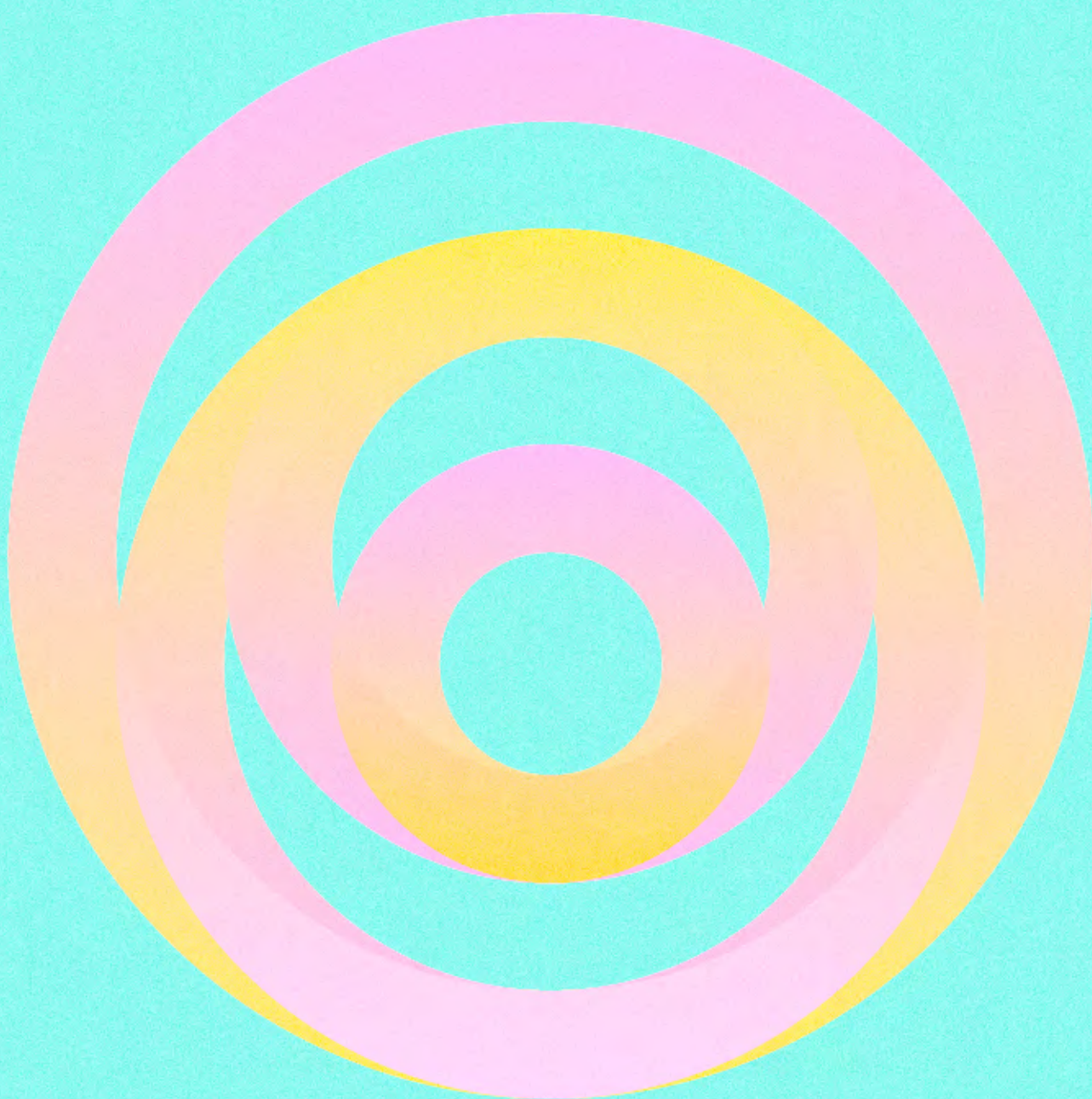
Los datos recabados por la Academia del Cine Catalán entre los años 2022 y 2024 demuestran que la **diversidad en los equipos es preocupantemente baja**. Algunas claves para comprender la actual situación del sector audiovisual catalán son:

- la escasísima presencia de profesionales con diversidad funcional física, que supone una media del 3,2% de los equipos entre 2022 y 2024;
- la práctica ausencia de profesionales asiaticodescendientes, afrodescendientes, gitanes y árabes, que no alcanzan a significar el 1% del total de los equipos en cada caso;
- la baja presencia de personas LGTBIQA+, siendo especialmente preocupante la absoluta ausencia de profesionales trans y asexuales, así como la poca representatividad de lesbianas, que representan una media del 4,8% del total de profesionales en los años analizados.

## Colectivos infrarrepresentados

Los colectivos infrarrepresentados tenidos principalmente en cuenta en la presente guía están relacionados con algunos de los ejes que establece la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (BOE, 2022), así como con los datos analizados por Dones Visuals en el marco del Plan Estratégico para un Audiovisual Igualitario e Inclusivo. Los principales colectivos tenidos en cuenta son, así, los que están infrarrepresentados por razones de:

- Raza
- Origen
- Etnia
- Migración
- Religión
- Identidad y expresión de género
- Identidad y orientación sexual
- Discapacidad/diversidad funcional
- Neurodivergencia o salud mental
- Situación socioeconómica
- Responsabilidades de cuidados



02

Delante de la pantalla

Históricamente, el cine y la televisión han invisibilizado o generado una representación sesgada y perjudicial de los colectivos infrarrepresentados, lo que ha reforzado estereotipos y alimentado ideas erróneas sobre realidades y vidas subalternizadas. Actualmente, pese a observar algunos cambios significativos en el sector, muchas de las narrativas nocivas históricamente empleadas siguen vigentes.

Tanto el equipo creativo y técnico de una producción audiovisual como el proceso y decisiones de *casting*, la construcción de los personajes o la concepción de las temáticas y narrativas son aspectos clave para lograr una transformación real en la representación en pantalla. Es un proceso profundo y en colectivo que debe tener en cuenta las distintas necesidades de cada pieza.



# REPRESENTATIVIDAD EN EL EQUIPO

En la actualidad, sabemos que la presencia de colectivos infrarrepresentados en el cine local es escasísima, y ello **puede afectar negativamente a la representación de historias no hegemónicas.**

Por eso, recomendamos:

- Incorporar talento del colectivo que se está representando en el equipo creativo.
- Incorporar a profesionales del colectivo que se está representando en los demás departamentos.
- Contar con el asesoramiento directo de personas expertas en contenido y análisis de narrativas y representaciones pertinentes a los colectivos representados en el proceso de investigación y creación.

Indiferentemente de cuál sea la historia que pretende contarse, es fundamental prestar atención a la representatividad en los equipos para conseguir historias complejas y ricas. Además, cuando el equipo técnico y artístico de una producción se corresponde con la historia que se está tratando de explicar es más probable que la narración capte los matices y complejidades de dicha realidad y que rehúya representaciones estereotipadas y discriminatorias.

## CASTING

Las decisiones tomadas en todo el proceso de *casting* **influyen en la forma con la que una historia es plasmada en la pantalla.**

Con la intención de que el planteamiento de todo el proceso de *casting* sea lo más cuidadoso posible, recomendamos:

- **Apostar por intérpretes pertenecientes al colectivo infrarrepresentado que se está poniendo en pantalla.** No hacerlo puede reproducir ideas sociales perjudiciales o generar interpretaciones estereotípicas y

con pocos matices. Para poner un ejemplo de ello, cuando una persona cis interpreta a un personaje trans, en especial al realizar *cross-sex casting* (un hombre cis interpreta a una mujer trans o una mujer cis interpreta a un hombre trans), se genera la idea de que el género de las personas trans no es real (5050by2020 y GLAAD, 2020).

● **Desafiar nuestros propios estereotipos** al encarar un *casting*. Es posible que talento perteneciente a colectivos infrarrepresentados pueda **encarnar papeles que en principio no estaban pensados para personas de dichos colectivos**. Por ejemplo, en muchas ocasiones nuestros sesgos inconscientes no nos permiten imaginar a una persona negra como abogada, a una persona con discapacidad/diversidad funcional como protagonista de una comedia romántica o a una persona trans en un barco pirata. Es fundamental romper con estos sesgos y dejar volar la imaginación. Recomendamos, a la hora de incorporar dichos colectivos al *casting* y, por lo tanto, a la historia, efectuar una cuidadosa revisión del guion y las escenas, repensando si puede ser precisa alguna modificación conforme a la realidad de cada identidad.

● Ser conscientes del **lenguaje** que se usa en las **convocatorias de casting**. El uso de un lenguaje ofensivo o inapropiado puede alejar a muchas personas de la convocatoria. Del mismo modo, un lenguaje muy genérico puede hacer que algunas personas

pertenecientes a colectivos infrarrepresentados no se sientan convocadas debido a anteriores experiencias (por ejemplo, muchas personas racializadas han sido rechazadas en distintas ocasiones en castings de personajes en los que no se especificaba la raza, pero en que inconscientemente se buscaban a personas blancas). Ante la duda, es siempre una buena idea investigar o asesorarse.

● **No homogeneizar a los colectivos** bajo el paraguas de la diversidad y ser siempre lo más específicos posible. En especial, recomendamos evitar la intercambiabilidad en *castings* para personajes racializados; por ejemplo, recomendamos evitar contratar a una persona coreana para interpretar a un personaje chino. Cuanto más específica sea la búsqueda de la persona intérprete, más verdad tendrán el personaje y el proyecto.

● Tener en cuenta los colectivos infrarrepresentados al realizar el **casting para las pequeñas partes y la figuración**, especialmente si cuentan con líneas de diálogo.



# PERSONAJES

Los personajes son inseparables de la estructura narrativa. Su **arco de transformación** marca necesariamente la tesis de cada creación audiovisual.

Al escribir cualquier pieza audiovisual, recomendamos:

● **Dar nombre, trama y entidad a los personajes pertenecientes a colectivos infrarrepresentados**, tratando de que no sean personajes prescindibles o exclusivamente al servicio de otros.

● Tener en cuenta los **sistemas de opresión** que existen tras las situaciones de vulnerabilidad que vive cada colectivo infrarrepresentado al construir los personajes.

● Si una historia o narrativa **tematiza las problemáticas de un colectivo infrarrepresentado**, proponemos que el **personaje protagonista forme parte de dicho colectivo**. Como ejemplos, recomendamos evitar:

- Narrativas de **«salvacionismo blanco»**, narrativas paternalistas protagonizadas por un **personaje blanco** que, mediante sus heroicas acciones, ayuda a «salvar» a un personaje racializado de la miseria o de una situación peligrosa.
- Narrativas paternalistas hacia las personas con discapacidad/diversidad funcional, que ponen en el centro la **trama de un personaje protagonista no atravesado por esta vivencia** que, por medio de sus acciones, ayuda a un personaje con discapacidad/diversidad funcional a superar sus dificultades y en el camino aprende algo sobre la vida.
- Narrativas **LGTBIQA+ protagonizadas por un personaje cis-heterosexual** que centran el relato en su viaje desde el rechazo a la comunidad hasta la aceptación.

Pese a ello, este punto es complejo, puesto que en algunos casos puede ser interesante abordar una problemática social desde el privilegio en clave crítica.

# NARRATIVAS

Muchas veces se considera la visibilidad como el único objetivo que lograr en la representación audiovisual. A pesar de ello, tan importante como poner en pantalla las realidades de colectivos infrarrepresentados es **la forma como dichas realidades son retratadas**.

A lo largo de la historia del cine y hasta la actualidad, las narrativas fílmicas han **reproducido ideas discriminatorias** (racistas, machistas, LGTBQA-fóbicas, clasistas, capacitistas, etc.) y estereotipos perjudiciales en torno a distintos colectivos y comunidades.

## ¿Qué es temática y qué narrativa?

La **temática** es el concepto general sobre el que gira una historia. La **narrativa** es la forma con la que la temática se desarrolla en forma de trama y que acaba por dar una visión particular del mundo. Una película puede abordar una temática que tenga que ver con la diversidad de realidades pero contar con una narrativa que reproduzca ideas discriminatorias.

## ¿Cómo definimos un estereotipo?

Entendemos un estereotipo como un **«método de caracterización unidimensional»** (Dyer, 1978) **que simplifica la realidad a partir de ideas preconcebidas**. Es decir, el hecho de «construir la totalidad de un personaje a partir de la representación de una única dimensión o característica de este mismo personaje», que responde a una percepción social generalizada sobre el colectivo o grupo al que pertenece.

En este sentido, es también necesario apuntar que, en ocasiones, el audiovisual parte de algunos estereotipos históricamente usados en el cine para jugar con ellos, subvertirlos o dar una visión diferente sobre lo que siempre han simbolizado. Esta puede ser una interesante vía que explorar.



## CONTENIDO INFANTIL

**Actualmente, la elevada exposición a las pantallas en la infancia** provoca que muchas veces **to-men como referentes personajes públicos o de ficción**. Por ello, **recomendamos poner especial atención a los contenidos destinados al público infantil**.

Creemos fundamental que las criaturas puedan disfrutar de **contenidos que reflejen realidades diversas** (LGTBQA+, racializadas, migradas, con diversidad funcional...). Del mismo modo, consideramos vital que dichas representaciones sean cuidadosas y rehúyan estereotipos e ideas discriminatorias.

Con la voluntad de poder detectar las narrativas que reproducen ideas discriminatorias, hemos elaborado el test que encontraréis en el anexo, con las cuestiones más repetidas y que resultan especialmente nocivas en cuanto a la representación de personajes pertenecientes a colectivos históricamente discriminados por razones de raza, origen, religión, género, orientación sexual, discapacidad/diversidad funcional, neurodivergencia, salud mental y poder adquisitivo, entre otros.

Este test propone una serie de preguntas que podéis haceros sobre las historias que cuentan vuestros proyectos, para intentar detectar si reproducen narrativas nocivas.

Hemos dividido el test según narrativas discriminatorias en torno a:

- Raza, origen, religión y etnia
- LGTBIQA+
- Género
- Discapacidad/diversidad funcional, neurodivergencias y salud mental
- Clase y contexto socioeconómico

## TEST PARA DETECTAR NARRATIVAS DISCRIMINATORIAS

Os invitamos a realizar este ejercicio práctico con los guiones en los que estáis trabajando:



*Enlace directo al test*



03

Detrás de la pantalla

En muchas ocasiones, centrar el análisis de la diversidad en el audiovisual exclusivamente en la representación puede ser un espejismo que esconda la verdadera realidad del sector. Incorporar historias y temáticas sobre colectivos infrarrepresentados sin contar con los propios colectivos en los equipos es una medida parcial y engañosa, que no supone cambio profundo ni estructural alguno.

La auténtica inclusión implica tener puestos de trabajo en una industria que reconozca a dichos colectivos. Sentirse integradas, valoradas y bienvenidas motiva a las personas a que aporten lo mejor de ellas y puedan expandir su creatividad.



# LIDERAZGO CREATIVO

Un audiovisual inclusivo solo es posible si existe **diversidad de miradas y experiencias en la concepción de las historias**. Consideramos fundamental que el talento infrarrepresentado forme parte del liderazgo creativo de los proyectos.

Para conseguir que este talento forme parte del liderazgo creativo, recomendamos:

- **Revisar** constantemente qué identidades forman los **equipos** de las producciones audiovisuales propias, con especial atención a los **cargos de liderazgo y jefes o jefas de equipo**, tratando de **incorporar a personas de colectivos infrarrepresentados**. En este sentido, recomendamos también poner atención a cuestiones como la temporali-

dad y sueldo de cada persona contratada. Una opción para saber cómo implementar medidas de contratación igualitarias es efectuar una formación sobre los sesgos inconscientes en la contratación.

- **Un desarrollo remunerado**. Considerar la ideación y escritura del guion como una labor que debe ser remunerada como cualquier otra es también una forma de hacer más accesible la creación audiovisual.

## ACCESO A LA INDUSTRIA Y OPORTUNIDADES

Unos años atrás se decía que no se contrataban a mujeres como directoras de fotografía porque no había. El tiempo ha demostrado que no era así, pero esta práctica o creencia se sigue reproduciendo en muchas otras categorías profesionales.

Al afrontar la contratación, recomendamos **generar oportunidades de formación y ascenso laboral** (en especial para profesionales pertenecientes a colectivos infrarrepresentados), como:

- **Ir más allá de las redes laborales** propias y personales **preexistentes**. «Publicar **ofertas de trabajo** y responder **mails de personas desconocidas** son gestos que rompen activamente con la endogamia» (Alonso-Berbel, 2023).

- Tratar de deconstruir los propios sesgos inconscientes y no quedarse en la zona de confort. Las profesionales pertenecientes a colectivos infrarrepresentados son tan válidas para ejercer cualquier cargo como las demás personas.

- **Ofrecer prácticas remuneradas** con posibilidad de contratación como parte del equipo fijo o habitual.

# ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIONES

Unas escaleras sin ascensor, un comentario racista, una actitud machista o una situación de abuso de poder son algunas de las discriminaciones que pueden expulsar a profesionales de la industria audiovisual. Para evitarlo, creemos necesario luchar conjuntamente para la creación de **espacios libres de discriminaciones**.

Para lograr unos espacios libres de discriminaciones, recomendamos: accesibilidad y conciliación; formación, aprendizaje y diálogo, y atención en el ámbito territorial.

## Accesibilidad y conciliación

- Crear espacios **accesibles en silla de ruedas**.

- Ofrecer la posibilidad de implementar **protocolos médicos** ante un profesional con una determinada enfermedad.

- Promover una conversación abierta y no estigmatizante sobre la **salud mental**.

- Ofrecer la posibilidad de realizar trabajo en línea, respetar la **jornada laboral de 8 horas**, comunicar las tareas que deben ser efectuadas con claridad y dar opciones de flexibilidad horaria, que garanticen la **conciliación familiar** y mayor accesibilidad para **personas neurodivergentes** o con pautas de medicación o ambas.

- Tener en cuenta en los presupuestos la contratación de **figuras y espacios** de cuidado y

apoyo para garantizar la **conciliación familiar**, como ludotecas o guarderías, y de **figuras de apoyo en la comunicación y movilidad**, como por ejemplo **asistentes** personales para personas con discapacidad/diversidad funcional, **intérpretes** para personas sordas, etc.

## Formación, aprendizaje y diálogo

- Aplicar o crear **protocolos de prevención y abordaje de la discriminación y el acoso** que tengan en cuenta las potenciales violencias a las que están expuestos los colectivos infrarrepresentados: desde el acoso hasta la discriminación directa e indirecta. Algunos ejemplos son el *Protocolo de prevención y medidas contra el acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder dentro del ámbito laboral de las artes escénicas valencianas y del audiovisual valenciano* (Acadèmia Valenciana de l'Audiovisual et al., 2023) y el *Protocolo-guía para la prevención de las violencias machistas y LGTBI-fóbicas en el sector audiovisual* (Acadèmia del Cinema Català et al., 2024).

● Contar con **baños sin segregación por género** y especificación de pronombres en la firma de los correos electrónicos.

● Tener una **actitud abierta al cambio y la crítica**, tratar de **preguntar** las necesidades específicas de cada persona y no emplear un **lenguaje discriminatorio**. Una buena forma de lograrlo es generar **espacios de feedback** para poder ir incorporando nuevos cambios y medidas, a través, por ejemplo, de formularios anónimos.

● **Formar a los equipos en sensibilización** sobre la diversidad, en especial a los cargos con mayor poder de decisión. Recomendamos que el abanico de formaciones sea amplio y las formaciones, cuanto más concretas mejor. Las violencias que cada colectivo infrarrepresentado sufre son específicas y generalmente no aplicables a las demás identidades.

● **Formar a los equipos o contratar equipos formados conforme a las necesidades de los proyectos**. Por ejemplo, muchas personas negras se encuentran en sets de rodaje sin que el equipo de maquillaje y peluquería disponga de los productos necesarios para maquillarlas y peinarlas; o cuando se trata de vestir a personajes con elementos culturales concretos como el hiyab, ha ocurrido también que el equipo de vestuario muchas veces no sabe cómo ponerlo.

● Designar a **figuras de referencia** a quien poder dirigirse en el caso de haber padecido situaciones de discriminación o con quien poder compartir, simplemente, una inquietud, teniendo siempre en cuenta las necesidades de cada proyecto. Por ejemplo, figuras como:

- **La coordinadora de intimidad**, en el caso concreto de audiovisuales con escenas íntimas, de sexo simulado, de violencia sexual o con desnudos. Recientemente ha sido publicada la *Guía para el rodaje de escenas íntimas* de AESCI, que ofrece unos principios comunes en la industria audiovisual española a fin de que los espacios de rodaje de dichas secuencias sean lugares seguros y cómodos para todas las partes.
- **La coordinadora de accesibilidad** (TripleC, 2022), centrada en la accesibilidad para personas con discapacidad/diversidad funcional y neurodivergentes.
- **Las asesoras DEI**, que ofrecen apoyo a lo largo de una producción en todo lo relacionado con la representación de los colectivos infrarrepresentados, así como su inclusión en los equipos.

Hay que apuntar que muchos de estos cargos son emergentes o aún no han sido incorporados a la industria. Es una labor colectiva buscar la forma de implementarlos.

## Ámbito territorial

En el caso de rodar fuera de grandes ciudades o en territorios del sur global:

- Tratar de **incorporar profesionales de la zona al equipo** de la película y ofrecer puestos de trabajo a la población a lo largo de todo el proceso de producción para que el rodaje tenga un impacto positivo y de devolución con el entorno.

- **Formar a los equipos** para que conozcan algunas nociones básicas de la **cultura y el territorio** donde se desarrollará el rodaje.

- **Formar a los equipos en sensibilización antirracista**, tratando de evitar la reproducción de lógicas extractivistas y coloniales.

# AUDIENCIAS

En este apartado abordamos cuestiones que afectan a los colectivos infrarrepresentados en el proceso de exhibición y distribución de películas y series, con la intención de que **los contenidos sean más accesibles** y, en consecuencia, tengan mayor alcance.

## Accesibilidad universal

En términos generales, es urgente:

- Generar contenidos que garanticen la accesibilidad universal a través de la **subtitulación descriptiva o para personas sordas, lengua de signos y audiodescripción** (FWD-Doc *et al.*, 2021), **utilizarlas en las proyecciones y que estén disponibles en las plataformas**.

En cuanto a festivales, salas de exhibición y eventos, es necesario:

- Situar las **plazas adaptadas** reservadas para personas con diversidad funcional en espacios con buena visibilidad y garantizar

una entrada gratis para un **acompañante/ asistente**.

- Programar **sesiones**, incluyendo aquellas en los idiomas oficiales del territorio, **con subtitulación descriptiva o para personas sordas y con la opción de lengua de signos y audiodescripción**.

- Hacer **accesibles** en silla de ruedas todos los espacios en los que se desarrollan los festivales y eventos (hoteles, salas de exhibición, auditorios, espacios informales de encuentro o *networking*, etc.) y con la opción de ofrecer servicios de **interpretación** en lengua de signos en charlas, *pitchings*, coloquios, etc.

● Incorporar información sobre accesibilidad en las webs, redes y comunicaciones (UK Film Council's Diversity Toolkit, 2024).

Si hablamos de televisiones públicas, plataformas bajo demanda u otros canales multimedia de consumo de contenido, es preciso:

● Más allá de la subtitulación esencial de todos los contenidos, pensar formas de hacer las plataformas más accesibles, por ejemplo, al **diseñar sus interfaces**.

## Audiencias subestimadas

Existen audiencias que son subestimadas a la hora de pensar los contenidos y su difusión y exhibición. Sin embargo, creemos necesario que todo el mundo tenga acceso a las creaciones audiovisuales en igualdad de condiciones; por ello, recomendamos:

● **Trabajar con asociaciones o colectivos infrarrepresentados** para conocer **cómo comunicar y hacer llegar los contenidos** a audiencias subestimadas. Puede ser interesante, por ejemplo, tenerlo presente en los procesos de creación de la **campaña de marketing** de la serie o película.

● Tratar de potenciar los **circuitos de exhibición alternativos** que puedan atraer a colectivos infrarrepresentados y audiencias descentralizadas o subestimadas: festivales de cine temáticos, situados en zonas rurales o fuera de las grandes ciudades, proyecciones con precios asequibles, etc.

Las audiencias valoran positivamente la inclusión de la diversidad. Las producciones que representan una amplia variedad de experiencias y perspectivas tienen mayor impacto. Según un estudio realizado por ViacomCBS en 2021, solo la mitad de la población mundial está satisfecha con la representación en cine y televisión, y el 79 % afirma necesitar mayor diversidad en la pantalla. Este mismo estudio apunta que más del 80 % del público afirma que «las empresas que elaboran programas de televisión y películas deben comprometerse a aumentar la diversidad y representación en la pantalla», así como «comprometerse a mejorar la diversidad y representación fuera de la pantalla» (Szalai, Georg, 2021).



# CONCLUSIONES

Conseguir un audiovisual más diverso, igualitario e inclusivo requiere **el compromiso de todos los agentes del sector.**

Con el objetivo de que dicho compromiso sea realmente amplio, proponemos:

## ● **Implicación individual y colectiva**

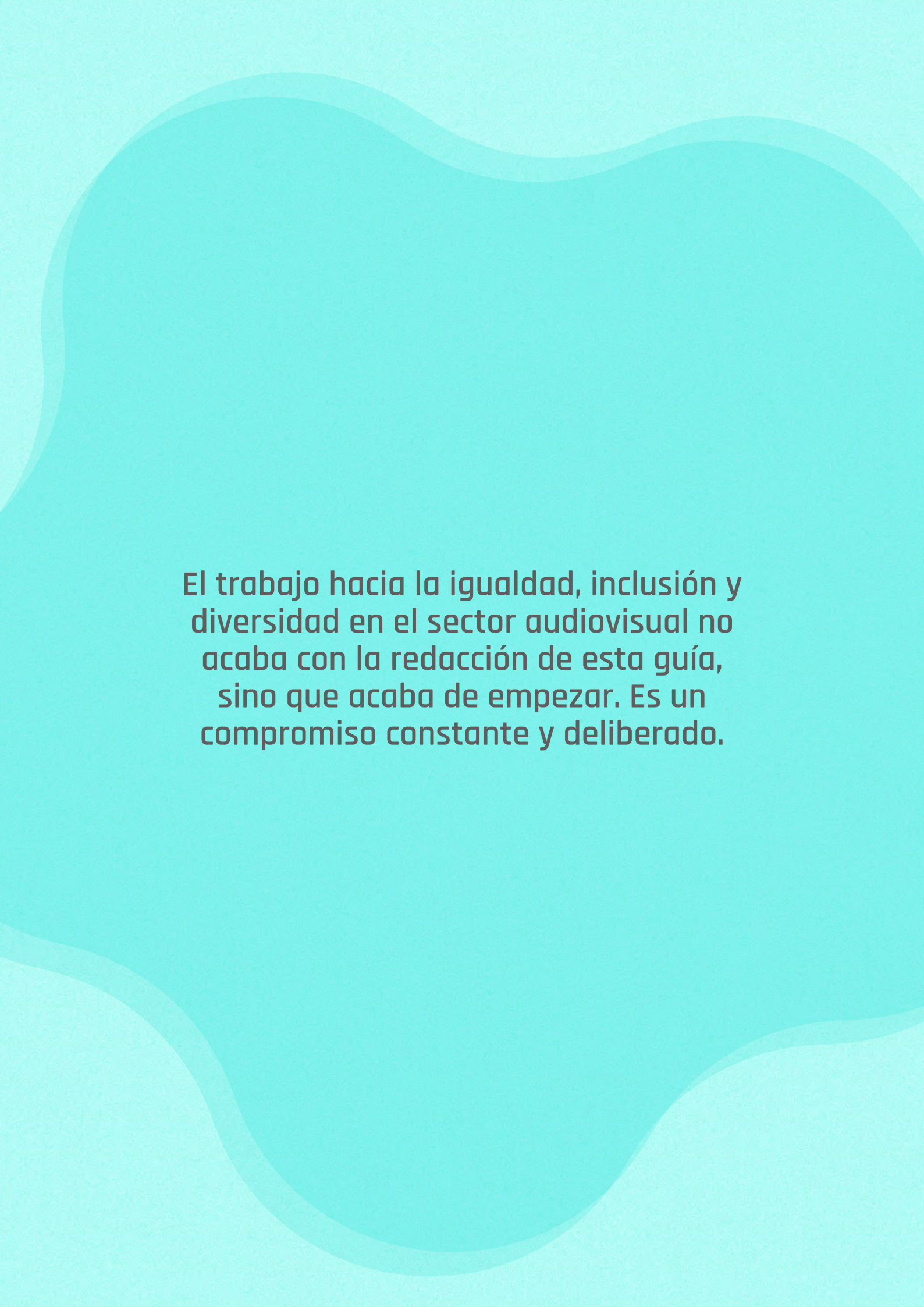
Desde los perfiles más técnicos hasta la producción ejecutiva, cualquier profesional de la industria audiovisual cuenta con la capacidad de contribuir a un cambio positivo.

## ● **Oportunidad para las empresas**

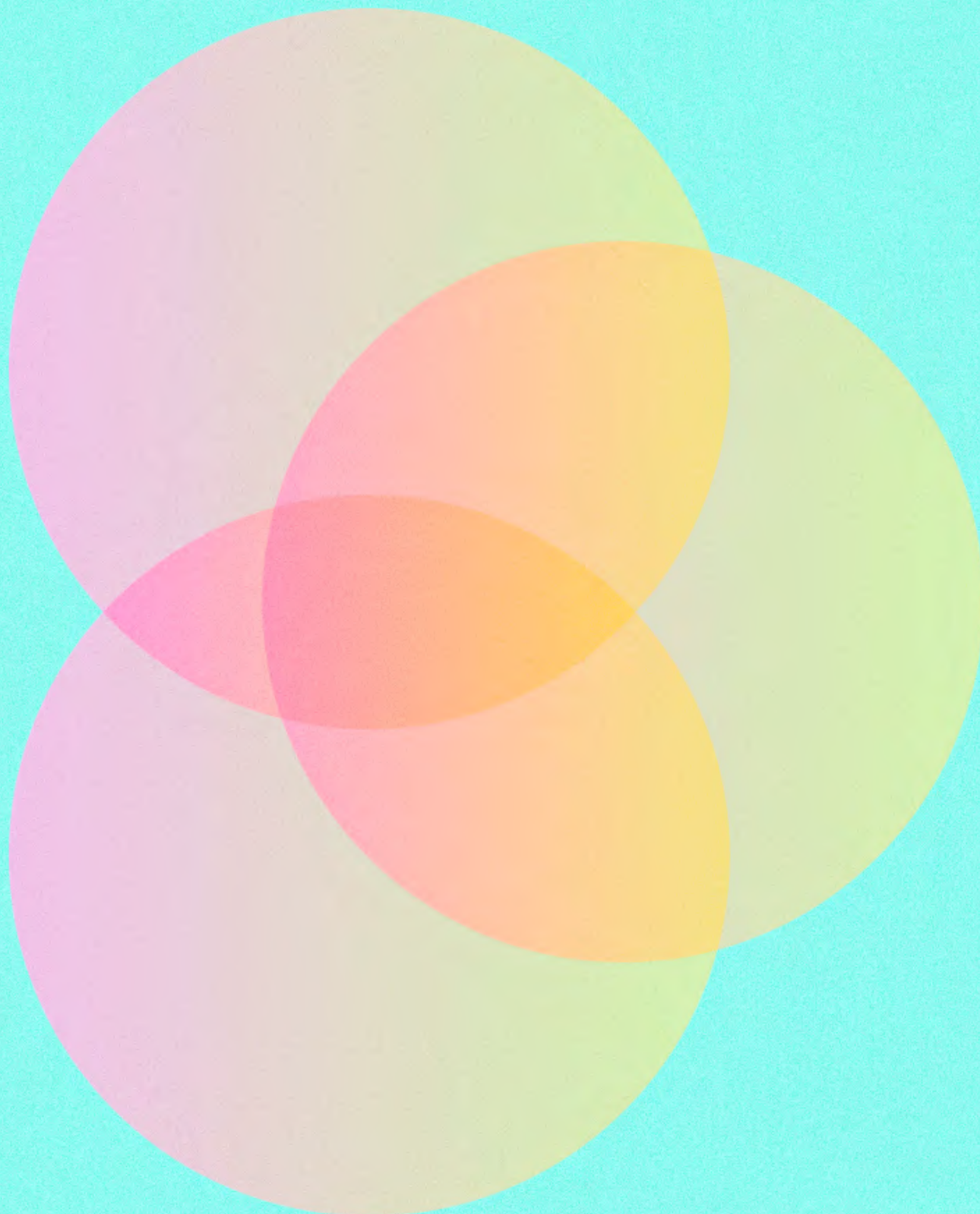
Las productoras y *commissioning editors* tienen la oportunidad de comprometerse activamente a generar contenidos que promuevan la diversidad, tanto delante como detrás de la pantalla, para crear historias que reflejen la realidad de la sociedad y, así, conectar y tener mayor *engagement* con sus audiencias.

## ● **Responsabilidad de la Administración**

Esta transformación solo es viable si la Administración pública se responsabiliza de ella. Las actuales medidas correctoras son útiles y aún muy necesarias, pero no son suficientes. Se precisan nuevas medidas para incorporar toda la diversidad que nos representa como sociedad y transformar la industria en una más rica, innovadora y accesible. Dicha transformación pasa por una mirada transversal desde dentro de la Administración. Un ejemplo es el British Film Institute, en el Reino Unido, que creó el Departamento de Diversidad, Equidad e Inclusión para estudiar el sector y los obstáculos de acceso que presenta, diseñar un plan de medidas correctoras y llevarlo a cabo en todas las áreas de la institución, teniendo en cuenta varias líneas de trabajo, como la recaptación de datos y su análisis, los criterios de elegibilidad de las ayudas y fondos públicos o las formaciones en el sector para dotarlo de herramientas y recursos, entre otros. Hoy en día, el éxito de este plan es tal que otras instituciones como la Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de Hollywood anunció en 2020 que aplicaría criterios de elegibilidad similares en los Oscar a partir de 2024. El camino es el diálogo constante, constructivo y productivo entre la Administración pública y las asociaciones que defienden y promueven dichas prácticas, como acto de responsabilidad para afrontar una situación de desigualdad que es urgente revertir.

The background of the page is a solid teal color. Overlaid on this are several large, overlapping, wavy shapes in a slightly lighter shade of teal, creating a layered, organic effect. These shapes are positioned primarily in the upper and lower portions of the page, framing the central text.

El trabajo hacia la igualdad, inclusión y diversidad en el sector audiovisual no acaba con la redacción de esta guía, sino que acaba de empezar. Es un compromiso constante y deliberado.



# 04 Anexo

Test para detectar narrativas  
discriminatorias

# INTRODUCCIÓN

A menudo tenemos **sesgos inconscientes** que afectan al proceso creativo. Los sesgos inconscientes son nuestras preferencias no intencionales y están formados por la sociedad en la que vivimos, nuestras experiencias, los mensajes del entorno familiar y escolar y la exposición a imágenes e historias desde la infancia, entre otros. Tener sesgos inconscientes es normal, pero, en muchas ocasiones, **pueden materializarse en estereotipos y narrativas nocivas que ni tan solo suscribimos, por lo que es importante prestarles especial atención.**

Este test propone una serie de cuestiones que os podéis hacer sobre las historias que cuentan vuestros proyectos, para tratar de detectar si reproducen estereotipos y narrativas nocivas. **Si en alguna pregunta vuestra respuesta es «sí», os recomendamos que reviséis dichos estereotipos y narrativas para poner especial cuidado al abordarlos, o incluso que os planteéis evitarlos para hablar del mismo tema desde una perspectiva que no perpetúe estas ideas discriminatorias. Seguir las sugerencias y herramientas mencionadas a lo largo de la guía os puede ayudar al respecto.**

Hemos dividido el test según narrativas discriminatorias en torno a:

- Raza, origen, religión y etnia
- LGTBIQA+
- Género
- Discapacidad/diversidad funcional, neurodivergencias y salud mental
- Clase y contexto socioeconómico

# Raza, origen, religión y etnia

**SÍ** **NO** Si en alguna pregunta vuestra respuesta es «**sí**», os recomendamos revisar la narrativa.

Vuestras creaciones audiovisuales...

¿relacionan las **culturas no blancas** con la **exotización, el salvajismo, el retraso y la criminalidad**?

¿retratan las **culturas no blancas** como **LGTBIQA-fóbicas o machistas** en contraposición a una cultura blanca *LGTBIQA-friendly* y feminista?

¿se centran exclusivamente en el **sufrimiento** (a través de, por ejemplo, la violencia y la muerte) de las personas racializadas o migradas desde una perspectiva morbosa?

¿reproducen la narrativa del «**salvacionismo blanco**», en la que un personaje blanco ayuda, mediante sus acciones heroicas, a un personaje racializado que queda retratado exclusivamente como víctima?

¿perpetúan la idea de que las **personas racializadas no pertenecen al territorio**?

¿relacionan la **migración** con la **delincuencia**?

¿**caricaturizan** en clave cómica **elementos culturales** (hábitos, estéticas, etc.) no occidentales?

¿carecen de especificidad y demuestran una **intercambiabilidad** cultural (por ejemplo, retratar Asia o África como países homogéneos en lugar de como continentes con multiplicidad de países, culturas, tradiciones, etc.)?

¿reproducen otros **estereotipos racistas y xenófobos** como:

la **hipersexualización** de las **personas negras**: los hombres con grandes aptitudes para el sexo y las mujeres como objetos sexuales exóticos, consumibles y disfrutables como algo insólito?

los **hombres negros** como **violentos e irracionales**?

las **personas asiáticas o asiaticodescendientes** como **recurso cómico**?

las **personas asiáticas o asiaticodescendientes** como especialmente **sumisas** y con gran capacidad de trabajo?

las **personas asiáticas o asiaticodescendientes** como sucias o portadoras de enfermedades?

las **personas árabes o amazigs** relacionadas con el **terrorismo**?

una visión de la **religión musulmana única y hegemónica**?

las **mujeres árabes o amazigs sin agencia**, sometidas por su propia cultura y por la religión islámica?

las **personas gitanas** como **incultas** y víctimas de su propia cultura?

las **personas gitanas** representadas como estafadoras o **embaucadoras**?

los **hombres indígenas o latinoamericanos** como miembros de **bandas criminales** y vinculados al **narcotráfico**?

las **mujeres indígenas o latinoamericanas** como **hipersexuales**, **interesadas** e **irracionales**?

las **personas migradas** como perezosas, irresponsables, **parásitas del sistema** y **beneficiadas por el «estado de bienestar»**?

## LGTBIQA+

☐ SÍ ☐ NO Si en alguna pregunta vuestra respuesta es «**sí**», os recomendamos revisar la narrativa. Vuestras creaciones audiovisuales...

¿retratan a los personajes LGTBIQA+ como **depredadores sexuales**?

¿**relacionan sus rasgos queer con la perversidad** y la maldad de forma naturalizada y esencialista?

¿retratan **figuras queer y/o con rasgos queer** –como, por ejemplo, la **pluma**– como figuras **ridículas y sin trama**? La pluma *per se* no convierte a un personaje en un estereotipo (de hecho, la plumofobia existe y debe ser combatida). Son necesarias más representaciones de personajes con pluma desde una perspectiva respetuosa y con trama propia.

¿están exclusivamente centradas en el **sufrimiento** (a través, por ejemplo, de la violencia y la muerte) de las personas LGTBIQA+ desde una perspectiva morbosa?

¿buscan **justificar** el origen de las **identidades queer** en un **trauma** de los personajes?

¿reproducen otros **estereotipos LGTBIQA-fóbicos** como:

los personajes **bisexuales y gais** como **promiscuos**?

los personajes **bisexuales** como **indecisos y traidores**?

la **bisexualidad** como **una fase**, en lugar de como una identidad?

los personajes **trans** como **mentirosos, impostores y/o patéticos**?

la **identidad trans** de los personajes como un «**disfraz**» a partir de una interpretación en la que se imposita la voz o determinados gestos?

el uso de la **revelación de la identidad trans** de un personaje como **giro** de la trama, generalmente a partir de mostrar sus genitales o alguna otra característica corporal?

la **hipersexualización y fetichización de las lesbianas y mujeres bisexuales** desde una mirada patriarcal?

el **sexo entre mujeres** y/o personas **trans** y/o **no binarias** como **incompleto**?

Apostar por nuevas representaciones de personas LGTBQIA+ puede ser también un camino muy enriquecedor. Por ejemplo, algunas identidades *queer* como la **intersexualidad** o **asexualidad** han sido muy **poco exploradas** cinematográficamente.

## Género

☐ SÍ ☐ NO Si en alguna pregunta vuestra respuesta es «**sí**», os recomendamos revisar la narrativa. Vuestras creaciones audiovisuales...

¿objetualizan y cosifican a las mujeres?

¿naturalizan la perpetuación de estereotipos de género (hombres: fuertes, racionales, valientes, etc. / mujeres: débiles, misteriosas, irracionales, etc.), sin poner el foco en el sistema binario y patriarcal del que surgen?

¿presentan a las mujeres como **personajes pasivos** en contraposición a los hombres como personajes activos?

¿representan a las mujeres como **personajes sin deseos** más allá del amor y la familia?

¿representan a las mujeres como personajes con **intereses exclusivamente superficiales**?

¿romantizan y naturalizan los **comportamientos abusivos** hacia las mujeres?

¿romantizan y naturalizan los **abusos y violencias sexuales** hacia las mujeres?

¿romantizan y naturalizan el **rol de cuidado de las mujeres**, sin poner el foco en su origen patriarcal, ni en las complejidades que las mujeres pueden afrontar al ejercerlo?

¿están exclusivamente centradas en el **sufrimiento** (a través de, por ejemplo, la violencia y la muerte) de las mujeres desde una perspectiva morbosa?

¿reproducen **otros estereotipos** machistas como:

las mujeres como **criaturas perversas** que usan su belleza y poder de seducción para manipular a los hombres?

las mujeres como **ideales**, retratadas como misteriosas e inalcanzables, **casi sobrehumanas**?

utilizar los cuerpos de mujeres no normativas (mayores, gordas, etc.) para generar miedo o asco?

las mujeres como personas **emocionalmente excesivas**, desde una perspectiva despectiva y, en ocasiones, cómica?

Realizar **retratos de masculinidades** en los que la **sensibilidad**, la **ternura** o los **cuidados** tengan cabida puede ser una interesante vía que explorar. Es importante contar con referentes de todo tipo que se escapen de los estereotipos y mandatos de género.

Estas son solo algunas preguntas introductorias. En las últimas décadas, han sido llevados a cabo numerosos estudios y análisis, así como tests sobre la representación del género en el audiovisual, que os animamos a que investiguéis para profundizar en el tema.

## Discapacidad/diversidad funcional, neurodivergencias y salud mental

☐ SÍ ☐ NO Si en alguna pregunta vuestra respuesta es «**sí**», os recomendamos revisar la narrativa. Vuestras creaciones audiovisuales...

¿retratan la **discapacidad/diversidad funcional y la neurodivergencia** como una **tragedia**?

¿retratan la **discapacidad/diversidad funcional, la neurodivergencia y las vivencias en torno a la salud mental** como una **carga** para las personas de su entorno?

¿generan retratos de la **discapacidad/diversidad funcional** como un **problema individual** (como una serie de dificultades que las personas con discapacidad/diversidad funcional deben superar), sin poner el foco en el capacitismo de la sociedad y los entornos?

¿reproducen **narrativas** inspiracionales **de superación**, que retratan a las personas con discapacidad/diversidad funcional como heroínas cuando logran «superar sus dificultades», destacar en algún ámbito de la vida profesional y convertirse en un «ejemplo» para los demás (muchas veces gracias a la ayuda de otros personajes sin discapacidad/diversidad funcional)?

¿**infantilizan** a las personas con **discapacidad/diversidad funcional, neurodivergentes** y/o con una vivencia en torno a la salud mental?

¿relacionan la **neurodivergencia** con la **peligrosidad** y la **violencia** (asesinatos, violencia sexual, física y verbal, etc.)?

¿**caricaturizan** y emplean como **recurso cómico** algunos **rasgos relacionados con la neurodivergencia y la salud mental**?

¿están exclusivamente centradas en el **sufrimiento** (a través, por ejemplo, de la violencia y la muerte) de las personas con **discapacidad/diversidad funcional, neurodivergentes y/o con una vivencia en torno a la salud mental** desde una perspectiva **morbosa**?

¿las personas con **discapacidad/diversidad funcional, neurodivergentes y/o con una vivencia en torno a la salud mental** como especialmente **manipuladoras** y perversas?

¿reproducen otros **estereotipos capacitistas que simplifican, estigmatizan y romantizan** estas realidades, como:

las personas con **discapacidad/diversidad funcional** como especialmente frustradas y que descargan dicha frustración en los demás?

las personas que conviven con un **trastorno mental** como la esquizofrenia o el trastorno disociativo de la identidad como monstruos, dentro del **género de terror**?

**representaciones estereotípicas y codificadas del autismo, el TOC, la bipolaridad, etc.?**  
Como, por ejemplo, en el caso del TOC, poner en pantalla solo las compulsiones (rituales de repetición, insistencia en el orden y la limpieza, etc.) sin representar o mencionar los pensamientos intrusivos (Keeler, 2020), con lo que se genera una concepción errónea y simplista de lo que significa convivir con este trastorno.

## Clase y contexto socioeconómico

☐ SÍ ☐ NO Si en alguna pregunta vuestra respuesta es «**sí**», os recomendamos revisar la narrativa. Vuestras creaciones audiovisuales...

¿retratan a la **clase trabajadora** como **más LGTBQIA-fóbica o machista** que las clases con mayor poder adquisitivo?

¿retratan a la clase trabajadora como **inculta** desde una mirada despectiva?

¿retratan a las personas de clase trabajadora como holgazanas, irresponsables, **parásitas del sistema y beneficiadas por el «estado de bienestar»**?

¿caricaturizan en clave cómica **rasgos** propios de las clases trabajadoras (hábitos, expresiones orales, acentos, etc.)?

¿**vinculan** las situaciones de **pobreza y/o la clase trabajadora** con la **criminalidad**?

¿están exclusivamente centradas en el **sufrimiento** de las personas de **clase trabajadora** desde una perspectiva **morbosa**?

¿**retratan de forma extotizada** los barrios de la periferia y los espacios y comunidades de la clase trabajadora?

¿muestran la **pobreza** como una situación socioeconómica consecuencia de las **decisiones de los personajes**?

Estos son algunos ejemplos de narrativas que reproducen ideas perjudiciales. Sin embargo, existen también muchas más que pueden ser discriminatorias para otros colectivos, como las narrativas gordofóbicas (que retratan a las personas gordas como recurso cómico, con una relación estereotípica y visualmente codificada con la comida, etc.) o las narrativas aspectistas (que vinculan siempre la bondad y otros atributos «positivos» con los personajes de aspecto normativo, y la maldad y otros atributos «negativos» con personajes de aspecto menos normativo), entre otros.

Por todo ello, recomendamos realizar siempre un trabajo activo para detectar cuáles son los aspectos que hay que investigar y en los que poner especial atención en cada historia, puesto que todo el mundo tiene sesgos y el mundo y la realidad están en constante transformación.

Si has clicado el botón para saltar directamente al TEST, clicas aquí para regresar al punto de la guía en el que te encontrabas.



# Bibliografía

## Fuentes citadas

5050by2020 i GLAAD (2020). *Transform Hollywood: A guide to creating trans-inclusive culture*, p. 2-6.

Alonso-Berbel, V. (2023). *Decálogo para democratizar el cine del futuro*. Medium.

<https://medium.com/@valonsoberbel/decalogo-para-democratizar-el-cine-del-futuro-c37b93ce0920>

Boletín Oficial del Estado (2022). Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, art. 2, p. 11.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

Dixon-Fyle, S. et al. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey & Company.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity#/>

Dyer, R. (1978). Gays in Film. *Jump Cut*, n. 18, p. 15-16.

FWD-Doc et al. (2021). *A Toolkit for Inclusion & Accessibility: Changing the Narrative of Disability in Documentary Film*.

<https://static1.squarespace.com/static/5dd1c2b5a0f7a568485cbdd/t/602d4708d39c1d1154d0902a/1613581716771/FWD-Doc+Toolkit+small.pdf>

Gilmour, P. (2020). *How 'Inclusion Rider' Can Change the Film Industry and the Workplace With It*. Medium.

<https://medium.com/swlh/how-inclusion-rider-can-change-the-film-industry-and-the-workplace-with-it-9a0bc9e57941>

Hunt, D. V. et al. (2015). *Why diversity matters*. McKinsey & Company.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>

Keeler, J. J. (2020). *How OCD Is Portrayed In Movies & TV Shows*. Impulse.

<https://impulsetherapy.com/how-ocd-is-portrayed-in-movies-tv-shows/>

Szalai, Georg (2021). *79 Percent Say More On-Screen Diversity Is Needed in Film/TV, ViacomCBS Study Finds*. The Hollywood Reporter.

<https://www.hollywoodreporter.com/business/business-news/diversity-representation-study-viacomcbs-film-tv-1235037655/>

TripleC, 2023. *Access Coordinators in Film and Tv Productions*. British Film Commission.  
<https://triplec.org.uk/wp-content/uploads/2022/10/Access-Coordinators-in-Film-and-TV-Productions-24.08.22.pdf>

UK Film Council's Diversity Toolkit (2024). *Top tips on disabled access*.  
<https://www.diversitytoolkit.org.uk/cinema-going/top-tips-on-disabled-access/>

## Otras fuentes

Academia de Cine y Netflix (2023). *Glosario. Lenguaje inclusivo para cineastas que quieren contar con y a toda la sociedad*.

Acadèmia del Cinema Català et al. (2024). *Protocolo-guía para la prevención de las violencias machistas y LGTBI-fóbicas en el sector audiovisual*.

Acadèmia Valenciana de l'Audiovisual et al. (2023). *Protocolo de prevención y medidas contra el acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder dentro del ámbito laboral de las artes escénicas valencianas y del audiovisual valenciano*.

AESCI. (2024). *Guía para el rodaje de escenas íntimas en la ficción audiovisual*.

Ayuntamiento de Barcelona. *Guía de comunicación inclusiva*.  
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf>

Avalot (2023). *I punt. Manual d'estil de llenguatge no-binari*.  
<https://avalot.cat/manual-destil-de-llenguatge-no-binari/>

Bectu i Prospect (2018). *LGBT+: your rights at work*.  
<https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2019/09/2018-01261-Factcard-LGBT-rights-at-work-factcard-Version-03-07-2018.pdf>

Bectu i Prospect (2019). *Resource pack for reps and members: Race equality*.  
<https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2022/11/2019-01787-Members-guide-Race-equality-resource-pack-for-reps-and-members-Version-02-09-2022-2.pdf>

Bela Lobedde, D. (2023). *Ponte a punto para el antirracismo*. Ediciones B.

British Film Institute (2019). *Extended Guidance Notes for Meeting the BFI Diversity Standards*.

Cantón, J. (2019). *Sobre cine y diversidad funcional*.  
<https://javiercanton.com/2019/12/03/sobre-cine-y-diversidad-funcional/>

Centeno, A. *Campeones ¿de qué?* Oficina de Vida Independent (Barcelona).  
<https://ovibcn.org/campeones-de-que/>

CIMA. *Decálogo de buenas prácticas. Para combatir el sexismo en los relatos audiovisuales.*

<https://cima10.cimamujerescineastas.es/decalogo/>

Cine Regio (2021). *Are you ready for change? Gender & Diversity Tools!*

[https://www.cineregio.org/dyn/files/pdf\\_download/12-file/Diversity-Report\\_2021\\_final.pdf](https://www.cineregio.org/dyn/files/pdf_download/12-file/Diversity-Report_2021_final.pdf)

Clare, E. (2020). *Una brillante imperfección. Continta Me Tienes.*

Coral, M. N. y Sandulescu Budea, A. (2021). *Representaciones de la figura femenina en el cine español contemporáneo (2010-2020).* Ediciones Complutense.

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/134826/Representaciones%20de%20la%20figura%20femenina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

D.O.C.E. (2019). *¿Accesibilidad en el cine?*

<https://asociaciondoce.com/2019/07/29/accesibilidad-en-el-cine/>

Drac Màgic. *Lliures en la diversitat: experiències LGTBI en el cinema.*

<https://lliuresenladiversitat.dracmagic.cat/>

Echo, Anna (2011). *Neurodiversity and The Film Industry.*

<https://echoanna.com/2021/11/04/neurodiversityandthefilmindustry/>

EWA. *Good practices to fight gender inequality in the film industry.*

<https://www.ewawomen.com/gender-inequality-in-the-film-industry/good-practices/>

González Casanovas, J. (2017). *El estigma de la salud mental en el cine y la literatura.* Universidad Complutense de Madrid.

González García, F. et al. (2019). *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación.* Periodistas de CC. OO. y FELGTB.

<https://fsc.ccoo.es/d049101d1a87483b97155ecf7302c028000050.pdf>

Haider, A. (2018). *How cinema stigmatises mental illness.* BBC Culture.

<https://www.bbc.com/culture/article/20180828-how-cinema-stigmatises-mental-illness>

Inclusive Cinema. *The Seven Principles for an Inclusive Recovery. A new guide for the arts and entertainment sectors to support disability inclusion.*

<https://inclusivecinema.org/home/the-seven-principles-for-an-inclusive-recovery/>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020). *Estudio sobre estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: un análisis sociológico.* Ministerio de Igualdad.

<https://drive.google.com/file/d/1ntDSjIZlTjVzR3RVPyzOR7LiXiwdTrBN/view>

Kiesewetter, A. (2022). *Mental Health Representation in Television & Film.* Seattle Anxiety Specialists, PLLC.

<https://seattleanxiety.com/psychiatrist/2022/8/5/mental-health-representation-in-television-amp-film>

- Matthews, A. D. (2018). *Hyper-sexualization of Black Women in the Media*. University of Washington Tacoma.  
[https://digitalcommons.tacoma.uw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=gender\\_studies](https://digitalcommons.tacoma.uw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=gender_studies)
- Miembros de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña y miembros del Grupo Técnico de Acoso (2021). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Generalitat de Catalunya.  
[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/protocol\\_assetjament/Protocol-per-a-la-prevenccio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevenccio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf)
- O'Brien, I. (2018). *Intimacy on Set Guidelines*.  
<https://www.itaobrien.com/intimacy-on-set-guidelines.html>
- Obertament. *Guia de mitjans. Recomanacions per informar sobre salut mental*.
- Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació. *Eina per una comunicació no sexista*.  
<https://eina.observatoridelesdones.org/>
- Olisa, M. (2017). *3 estereotipos de la mujer negra que deben dejar de existir*. Afroféminas.  
<https://afrofeminas.com/2017/05/29/3-estereotipos-de-la-mujer-negra-que-deben-dejar-de-existir/>
- Owen, J. (2011). *Chavs: The Demonization of the Working Class*. Verso Books.
- Pregnant then Screwed.  
<https://pregnantthenscrewed.com/>
- Prospect (2016). *Neurodiversity: a guide for managers*.  
<https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2019/09/2016-01486-Factcard-Neurodiversity-%E2%80%93-quick-guide-for-managers-Version-15-07-2016.pdf>
- Prospect (2017). *Equality at work: member's guide*.  
<https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2019/09/2008-00092-Members-guide-17-Equality-at-work-Version-24-02-2017.pdf>
- Prous, E. (2020). *¿Podría ser nuestro año?* elDiario.es  
[https://www.eldiario.es/pikara/podria-ano\\_132\\_1040170.html](https://www.eldiario.es/pikara/podria-ano_132_1040170.html)
- Raising Films. *A resource for creating inclusive productions*.  
<https://www.raisingfilms.com/creating-inclusive-productions-resource/>
- Robb, D. (2020). *Commercial Producers Launch Initiative To Increase Diversity Among Crews*.  
<https://deadline.com/2020/12/aicp-diversity-initiative-commercial-crews-double-the-line-1234652346/>

Fabregat y Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva (2021). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer.

[https://www.igualdadেনlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo.pdf](https://www.igualdadেনlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf)

Swart, S. (2019). *A Guide to Hollywood's Unconscious Bias: 13 All-Too-Common Offenses and How to Do Better*. The Hollywood Reporter.

<https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/a-guide-hollywoods-unconscious-bias-1205695/>

Tepper, D. (2020). *Igualdad de género y diversidad en el sector audiovisual europeo. Manual de buenas prácticas*. Comitè de Diàleg Social Europeu del Sector Audiovisual.

<https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/ge-diversity-handbook-es.pdf>

The Academy of Motion Picture Arts and Sciences (2022). *Representation and Inclusion Standards*.

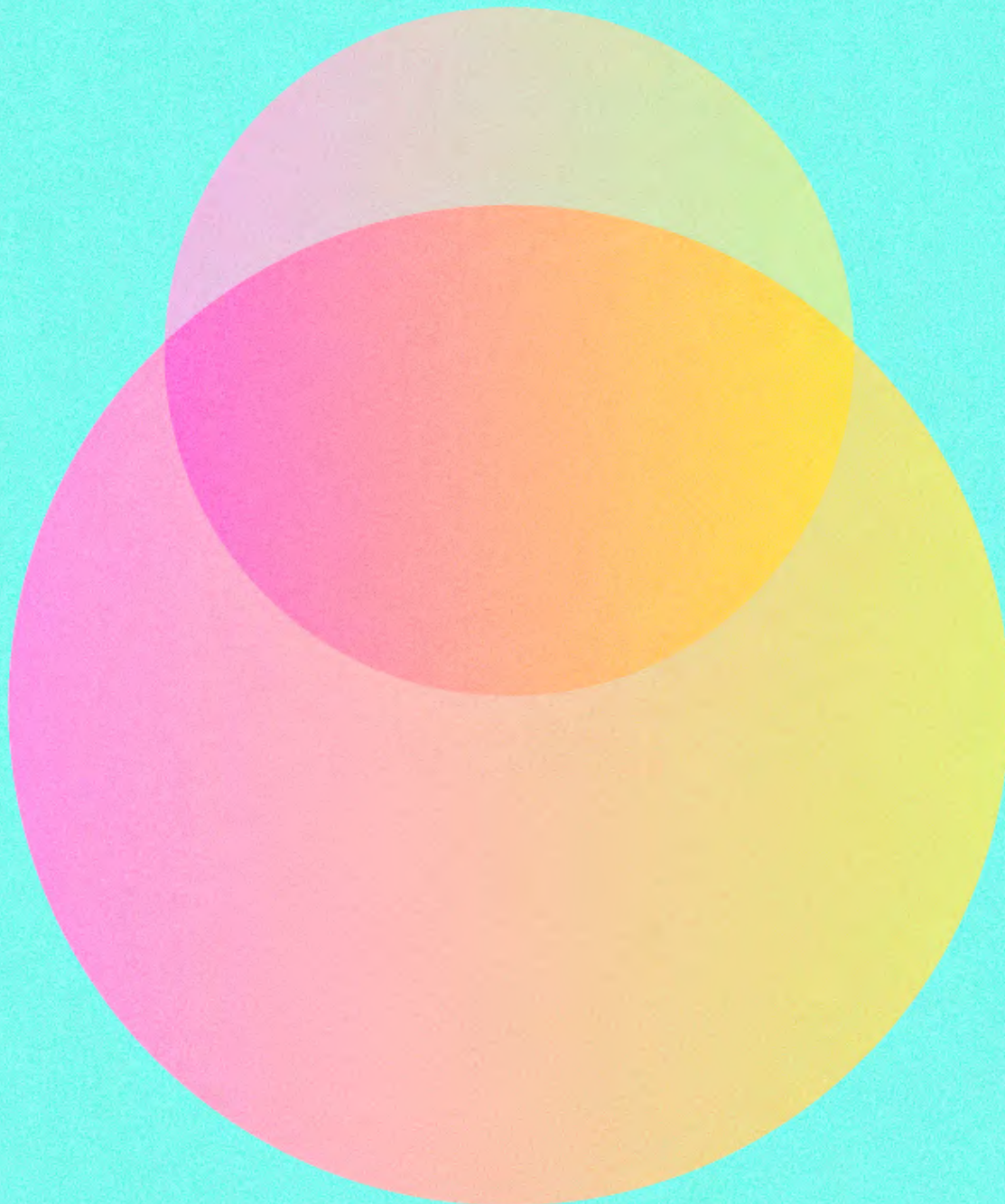
<https://www.oscars.org/awards/representation-and-inclusion-standards>

Trussell, J. (2021). *Inclusive Language: What you need to know when casting*. Quick Frame.

<https://quickframe.com/blog/inclusive-language-video-marketing-casting/>

Westenfeld, A. (2020). *Inside the Necessary Work of Intimacy Coordinators, Who Make Hollywood Sex Scenes Safe*. Esquire.

<https://www.esquire.com/entertainment/tv/a33232977/what-is-an-intimacy-coordinator-sex-scenes-i-may-destroy-you-normal-people-ita-obrien-interview/>



Edita:

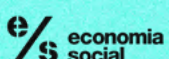
**DV** donesvisuals.cat | @donesvisuals | info@donesvisuals.cat  
Sant Pere Més Baix 7, 2a planta, 08003 Barcelona

Con la financiación de:



Con la colaboración de:

Promueve:



Financia:



Transformemos el audiovisual. Buenas prácticas para un audiovisual diverso, igualitario e inclusivo delante y detrás de la pantalla. © 2024 de Dones Visuals està sota una llicència de Creative Commons BY-NC-ND 4.0. Llegeix la llicència sencera en aquest enllaç: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Traducción: María Carbó Ayra | Diseño gráfico: Gemma Martínez Viura